



Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus

Yeli Polar^{1*}, Efan Elpanso²

¹⁻²Manajemen, Universitas Bina Darma, Indonesia

*Penulis Korespondensi: yelipolar03@gmail.com

Abstract. *This study is motivated by issues related to work discipline and the distribution and management of workload among employees at the Palembang District Court Class IA Special, which may be associated with employee performance. This study aims to analyze the effects of Work Discipline and Workload on Employee Performance, both partially and simultaneously. A descriptive quantitative approach was employed using primary data collected through questionnaires distributed to 111 Civil Servants (PNS) using a total sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS version 27. The results show that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, with a regression coefficient of 0.651 and a significance level of $p < 0.001$. Workload also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a regression coefficient of 0.350 and a significance level of $p < 0.001$. The positive relationship between Workload and Employee Performance does not imply that heavier or excessive workloads improve performance; rather, it indicates that employees who are better able to manage job demands in accordance with their capacity, available time, and responsibilities tend to demonstrate better performance. Simultaneously, Work Discipline and Workload have a significant effect on Employee Performance, with an F-statistic of 54.350 and $p < 0.001$. The R Square value of 0.502 indicates that both variables explain 50.2% of the variation in Employee Performance.*

Keywords: *Civil Servants; Employee Performance; Work Discipline; Workload Management; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan terkait disiplin kerja serta pembagian dan pengelolaan beban kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus yang berpotensi berkaitan dengan pencapaian kinerja. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 111 Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan teknik *total sampling*. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,651 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,350 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hubungan positif pada Beban Kerja tidak menunjukkan bahwa semakin berat beban pekerjaan akan meningkatkan kinerja, melainkan mencerminkan bahwa pegawai yang mampu menghadapi dan mengelola tuntutan pekerjaan sesuai kemampuan, waktu, dan tanggung jawabnya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung sebesar 54,350 dan $p < 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,502 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 50,2% variasi Kinerja Pegawai. Temuan penelitian menegaskan pentingnya penguatan disiplin kerja serta pengelolaan dan pembagian beban kerja yang proporsional untuk mendukung kinerja pegawai di lingkungan peradilan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Pegawai Negeri Sipil; Pengelolaan Beban Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Instansi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, instansi pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Tuntutan tersebut menjadikan aparatur sipil negara sebagai pelaksana utama kegiatan organisasi perlu memiliki kinerja yang optimal, profesionalisme, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja. Namun, pengelolaan sumber daya

manusia di instansi pemerintah masih menghadapi tantangan berupa tuntutan pekerjaan yang tinggi, keterbatasan sumber daya, kedisiplinan pegawai, serta pembagian beban kerja yang belum selalu merata. Pada lingkungan badan peradilan, kondisi tersebut menjadi penting karena pegawai tidak hanya menjalankan pekerjaan administratif, tetapi juga mendukung kelancaran pelayanan dan administrasi perkara.

Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus merupakan pengadilan tingkat pertama yang menangani perkara pidana dan perdata, termasuk perkara tindak pidana korupsi dan perselisihan hubungan industrial. Kompleksitas tugas serta keterkaitan pekerjaan antarbagian menjadikan kualitas pelaksanaan tugas pegawai sebagai salah satu unsur penting dalam mendukung pelayanan hukum kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan potensi ketidakseimbangan pembagian beban kerja pada bagian arsip di bawah Kepaniteraan Hukum dan pada Kepaniteraan Pidana. Pada bagian arsip, proses pencarian berkas perkara masih bergantung pada pegawai tertentu, sedangkan pada Kepaniteraan Pidana terdapat pegawai yang menangani lebih dari satu jenis pekerjaan dan terdapat tanggung jawab tertentu yang terpusat pada posisi tertentu. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Selain beban kerja, disiplin kerja juga menjadi perhatian. Berdasarkan data absensi pegawai selama periode Oktober 2025 hingga Maret 2026, diperoleh gambaran mengenai tingkat kedisiplinan pegawai yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Periode Oktober 2025 – Maret 2026.

Bulan	Hadir (%)	Izin (%)	Sakit (%)	Terlambat (%)	Cuti (%)	Tanpa Keterangan (%)
Oktober	80.0%	3.0%	4.0%	10.0%	15.0%	0%
November	74.8%	3.2%	5.70%	11,40%	17,10%	0%
Desember	77.2%	2,80%	6,50%	13,60%	18,90%	0%
Januari	78.5%	3,50%	6,80%	14,20%	19,30%	0,80%
Februari	79,10%	2,90%	7,20%	15.0%	20,10%	0%
Maret	76.3%	2.6%	7,80%	16,40%	21,50%	0%

Sumber: Pengadilan Negeri Palembang

Berdasarkan tabel absensi pegawai selama periode Oktober 2025 hingga Maret 2026, terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai mengalami perubahan pada setiap bulan, dengan persentase kehadiran tertinggi sebesar 80,0% pada Oktober 2025 dan terendah sebesar 74,8% pada November 2025. Selain kehadiran, masih terdapat persentase keterlambatan yang cenderung meningkat selama periode pengamatan, yaitu dari 10,0% pada Oktober 2025 menjadi 16,4% pada Maret 2026. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun kehadiran pegawai secara umum masih tergolong cukup baik, ketepatan waktu dalam memulai pekerjaan masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Selain keterlambatan, data absensi juga

menunjukkan adanya pegawai yang tidak hadir karena izin, sakit, dan cuti. Sementara itu, persentase tanpa keterangan relatif rendah dan pada sebagian besar bulan tercatat sebesar 0%. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa permasalahan disiplin kerja yang tampak dari data absensi lebih berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran dibandingkan dengan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.

Kondisi tersebut menjadi gambaran awal mengenai disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus. Ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kehadiran merupakan bagian dari disiplin kerja yang diperlukan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila keterlambatan terjadi secara berulang, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan koordinasi antarpegawai. Oleh karena itu, fenomena absensi tersebut menjadi salah satu dasar dalam penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan pula beban kerja yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas.

Secara teoritis dan empiris, disiplin kerja dan beban kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai, tetapi hasil penelitian terdahulu belum sepenuhnya konsisten. Imba et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Hidayat et al. (2021) menemukan arah pengaruh negatif dan Wahyuni et al. (2025) menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan. Pada variabel beban kerja, Asyhari dan Rijanti (2025) serta Payu et al. (2023) menemukan pengaruh positif, sedangkan Astuti et al. (2025) menemukan pengaruh negatif dan Widodo dan Kurniawati (2022) tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan hasil ini penting dalam konteks peradilan karena pekerjaan mempunyai batas waktu, tuntutan ketelitian, keterkaitan antarbagian, dan variasi tanggung jawab berdasarkan jabatan; karakteristik tersebut dapat membuat tuntutan pekerjaan dipersepsikan secara berbeda oleh pegawai yang memiliki pengalaman dan sumber daya kerja yang berbeda.

Kebaruan penelitian ini bersifat kontekstual dan empiris, yaitu menguji dua faktor sumber daya manusia secara bersamaan pada PNS dalam organisasi peradilan khusus, serta mengaitkan hasil statistik dengan data administrasi kehadiran dan pola jawaban item kuesioner. Dengan demikian, penelitian tidak hanya melakukan pengujian ke lokasi baru, tetapi memberikan gambaran mengenai bagaimana disiplin dan tuntutan kerja berhubungan dengan kinerja dalam sistem kerja peradilan yang saling bergantung.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Mu'ah et al. (2023), disiplin kerja menggambarkan kesediaan individu untuk mematuhi berbagai ketentuan serta norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin tidak sebatas kepatuhan terhadap peraturan organisasi, tetapi juga mencerminkan kesadaran pegawai dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya secara konsisten. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), penerapan disiplin mencakup kepatuhan terhadap berbagai kewajiban, larangan, serta ketentuan yang mengatur perilaku dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, disiplin kerja berperan penting dalam membentuk keteraturan dan konsistensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengukuran disiplin kerja mengacu pada indikator yang dikemukakan Rivai dalam Anggreini dan Aringga (2024), yang mencakup empat aspek, yaitu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, serta bekerja etis. Kehadiran berkaitan dengan kedisiplinan pegawai dalam memenuhi waktu kerja yang telah ditetapkan. Ketaatan terhadap peraturan kerja menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan dan kebijakan organisasi. Kepatuhan terhadap standar kerja mencerminkan kesesuaian pelaksanaan tugas dengan prosedur yang berlaku, sedangkan bekerja etis berkaitan dengan perilaku pegawai yang menjunjung kejujuran, tanggung jawab, kesopanan, dan profesionalitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam Widodo dan Kurniawati (2022), beban kerja merupakan keseluruhan aktivitas yang menjadi tanggung jawab tenaga kerja untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu, baik yang melibatkan tuntutan fisik maupun mental. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kesulitan tugas, batas waktu penyelesaian, tanggung jawab, serta tekanan yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan.

Pengukuran Beban Kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Siahaan dan Wahyudi (2025), yaitu jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, batas waktu penyelesaian, tanggung jawab pekerjaan, dan tekanan pekerjaan. Dalam instrumen penelitian, kelima indikator tersebut dioperasionalkan melalui pernyataan yang menggambarkan persepsi pegawai terhadap tuntutan pekerjaan serta kemampuan mereka dalam menghadapi dan mengelola tuntutan tersebut selama melaksanakan tugas. Dengan demikian, skor Beban Kerja dalam penelitian ini mencerminkan sejauh mana tuntutan pekerjaan dapat dikelola oleh pegawai sesuai dengan kemampuan, waktu, dan tanggung jawab

yang dimiliki. Interpretasi terhadap skor Beban Kerja dalam penelitian ini didasarkan pada keterkelolaan tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai, bukan semata-mata pada besarnya intensitas atau jumlah pekerjaan yang diterima. Oleh karena itu, konstruk Beban Kerja dalam penelitian ini lebih menekankan pada keterkelolaan tuntutan pekerjaan (*manageable workload*).

Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat Mangkunegara dalam Widodo dan Kurniawati (2022), kinerja pegawai mencerminkan pencapaian hasil kerja yang ditinjau dari aspek kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat digunakan untuk menggambarkan sejauh mana pegawai mampu memenuhi standar serta mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja pegawai mengacu pada indikator yang dikemukakan Robert dan Mathis dalam Anggreini dan Aringga (2024), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemampuan bekerja sama.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja yang baik mendorong pegawai untuk mematuhi aturan, standar kerja, waktu penyelesaian, dan tanggung jawab yang diberikan sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih tertib dan konsisten. Ketika pegawai hadir sesuai ketentuan, menaati peraturan, mengikuti standar kerja, dan bekerja secara etis, proses pelaksanaan tugas menjadi lebih terarah dan mendukung pencapaian hasil kerja. Temuan Imba et al. (2023) dan Mu'ah et al. (2023) juga menunjukkan hubungan positif disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan: H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, Beban Kerja dipahami sebagai tuntutan pekerjaan yang mencakup jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan, batas waktu penyelesaian, tanggung jawab, dan tekanan pekerjaan. Tuntutan tersebut dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja, tergantung pada sejauh mana pegawai mampu menghadapi dan mengelolanya sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Ketika tuntutan pekerjaan masih dapat dikelola dengan baik, pegawai cenderung mampu mengatur pekerjaan secara lebih terarah, mempertahankan fokus, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Dengan demikian, arah hubungan positif dalam penelitian ini tidak dimaknai bahwa semakin berat atau semakin berlebihan beban kerja maka kinerja akan semakin tinggi, tetapi bahwa tuntutan pekerjaan yang dapat dikelola secara proporsional

dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja. Asyhari dan Rijanti (2025) serta Payu et al. (2023) menemukan adanya pengaruh positif Beban Kerja terhadap Kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil negatif atau tidak signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dapat bergantung pada karakteristik pekerjaan dan kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut: H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dan beban kerja merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin menentukan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan, standar, waktu, dan tanggung jawab kerja, sedangkan pengelolaan beban kerja berkaitan dengan kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pegawai. Kombinasi keduanya secara teoritis dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan yang lebih terarah dan pencapaian kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan: H3: Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan data kepegawaian Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus, jumlah keseluruhan pegawai tercatat sebanyak 124 orang yang terdiri atas 111 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 13 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penelitian ini secara khusus difokuskan pada PNS karena objek penelitian berkaitan dengan disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks aparatur sipil negara berstatus PNS. Oleh karena itu, 13 pegawai berstatus PPPK tidak termasuk dalam populasi sasaran penelitian.

Dengan demikian, populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 111 PNS. Seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sebagai responden, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau total sampling. Melalui teknik tersebut, seluruh PNS yang termasuk dalam populasi penelitian memiliki kesempatan untuk memberikan data penelitian, sehingga jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 111 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner daring melalui Google Form dengan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Data primer diperoleh dari jawaban responden, sedangkan data sekunder berasal dari profil instansi, struktur organisasi, data kehadiran, dokumen, dan literatur yang berkaitan dengan variabel penelitian. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner dengan total 28 butir pernyataan. Variabel Disiplin Kerja diukur melalui 8 butir pernyataan

yang mewakili empat indikator, masing-masing sebanyak dua butir. Variabel Beban Kerja diukur melalui 10 butir pernyataan yang mewakili lima indikator, sedangkan variabel Kinerja Pegawai diukur melalui 10 butir pernyataan yang juga mewakili lima indikator. Penyusunan butir instrumen mengacu pada indikator teoritis yang digunakan dalam penelitian dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan PNS di Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus. Instrumen tidak melalui uji coba terpisah sebelum pengumpulan data utama. Oleh karena itu, kualitas instrumen dievaluasi menggunakan data penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir mampu mengukur konstruk yang diteliti secara memadai dan memiliki konsistensi pengukuran yang dapat diterima.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Kesediaan dan konsistensi pegawai mematuhi ketentuan, standar, dan norma kerja. Hasibuan dalam Mu'ah et al. (2023)	Kehadiran; ketaatan terhadap peraturan kerja; kepatuhan terhadap standar kerja; bekerja etis	Likert
Beban Kerja (X2)	Persepsi responden terhadap tuntutan pekerjaan dan kemampuan menghadapi tuntutan tersebut sebagaimana dirumuskan dalam item instrumen. Tarwaka dalam Widodo dan Kurniawati (2022)	Jumlah pekerjaan; tingkat kesulitan; batas waktu; tanggung jawab; tekanan pekerjaan	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Mangkunegara dalam Widodo dan Kurniawati (2022)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; efektivitas kerja; kemampuan bekerja sama	Likert

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 111 PNS pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus. Karakteristik responden menunjukkan bahwa kelompok usia lebih dari 46 tahun merupakan kelompok dominan. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden didominasi oleh pegawai dengan pendidikan Pascasarjana. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 70 responden atau 63,1% memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang dalam lingkungan peradilan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan pola jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Skor 3 digunakan sebagai titik tengah skala dalam membaca kecenderungan jawaban responden.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa rata-rata indeks Disiplin Kerja sebesar 3,01, Beban Kerja sebesar 3,00, dan Kinerja Pegawai sebesar 3,00. Nilai tersebut berada sangat dekat dengan titik tengah skala, sehingga secara umum jawaban responden belum menunjukkan kecenderungan yang kuat ke arah tidak setuju maupun setuju. Variasi antar item kemudian dianalisis untuk melihat aspek yang memperoleh nilai relatif tertinggi dan terendah.

Tabel 3. Deskripsi Variabel.

Variabel	Rata-rata Indeks	Rentang Indeks Item
Disiplin Kerja (X1)	3,01	2,98–3,05
Beban Kerja (X2)	3,00	2,97–3,03
Kinerja Pegawai (Y)	3,00	2,98–3,04

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja memiliki rata-rata indeks sebesar 3,01 dengan rentang 2,98–3,05. Nilai terendah terdapat pada penyelesaian pekerjaan sesuai standar, kejujuran, dan penghormatan terhadap rekan kerja serta atasan.

Beban Kerja

Beban Kerja memiliki rata-rata indeks sebesar 3,00 dengan rentang 2,97–3,03. Nilai terendah berkaitan dengan tekanan kerja dan kemampuan bekerja dalam situasi yang menuntut penyelesaian tugas secara cepat. Kondisi ini selaras dengan fenomena awal berupa keberagaman pekerjaan, adanya pegawai yang menangani lebih dari satu jenis tugas, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang berdekatan.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai memiliki rata-rata indeks sebesar 3,00 dengan rentang 2,98–3,04. Nilai terendah terdapat pada penyusunan prioritas dan komunikasi dengan rekan kerja. Temuan ini berkaitan dengan kondisi awal penelitian yang menunjukkan adanya keterkaitan pekerjaan antarpegawai dan antarbagian serta ketergantungan beberapa pekerjaan pada pegawai tertentu.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 111 responden menggunakan korelasi item-total (*item-total correlation*). Nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2 = 109$, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,1865. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 4. Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,814	0,1865	Valid
	X1.2	0,837	0,1865	Valid
	X1.3	0,790	0,1865	Valid
	X1.4	0,756	0,1865	Valid
	X1.5	0,768	0,1865	Valid
	X1.6	0,819	0,1865	Valid
	X1.7	0,836	0,1865	Valid
	X1.8	0,836	0,1865	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,762	0,1865	Valid
	X2.2	0,771	0,1865	Valid
	X2.3	0,810	0,1865	Valid
	X2.4	0,753	0,1865	Valid
	X2.5	0,714	0,1865	Valid
	X2.6	0,789	0,1865	Valid
	X2.7	0,752	0,1865	Valid
	X2.8	0,795	0,1865	Valid
	X2.9	0,788	0,1865	Valid
	X2.10	0,816	0,1865	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,829	0,1865	Valid
	Y.2	0,789	0,1865	Valid
	Y.3	0,782	0,1865	Valid
	Y.4	0,800	0,1865	Valid
	Y.5	0,796	0,1865	Valid
	Y.6	0,744	0,1865	Valid
	Y.7	0,811	0,1865	Valid
	Y.8	0,748	0,1865	Valid
	Y.9	0,788	0,1865	Valid
	Y.10	0,831	0,1865	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen dalam mengukur masing-masing variabel penelitian. Pengujian menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas

penerimaan sebesar 0,60 mengacu pada Mutiara et al. (2020). Hasil pengujian reliabilitas Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Uji Realibilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,924	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,926	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,934	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27.

Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Nilai alpha yang tinggi juga mengindikasikan adanya keterkaitan yang kuat antar item.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

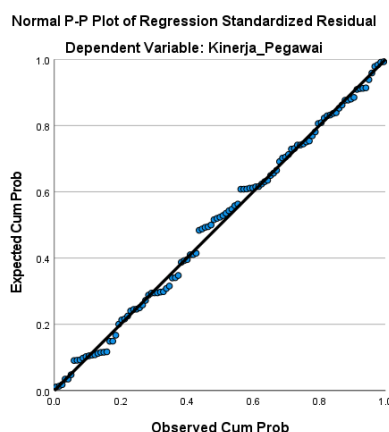
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas.

Uji	N	Statistik K-S	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	111	0,051	0,676	> 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,676, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual dalam model regresi berdistribusi normal sehingga model memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Selain uji Kolmogorov-Smirnov, normalitas residual juga diperkuat melalui *Normal P-P Plot*. Berdasarkan grafik, titik-titik residual terlihat menyebar di sekitar dan mengikuti garis

diagonal. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual model regresi cenderung berdistribusi normal, sehingga mendukung hasil uji Kolmogorov–Smirnov sebelumnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,883 dan nilai VIF sebesar 1,133. Nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,643 dan Beban Kerja sebesar 0,629. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 3,911 + 0,651X_1 + 0,350X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 3,911, koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,651 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,651 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien Beban Kerja sebesar 0,350 menunjukkan bahwa peningkatan skor Beban Kerja, yang dalam penelitian ini mencerminkan semakin baiknya kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan, berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,350 satuan.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi	Arah
Konstanta	3,911	—
Disiplin Kerja (X1)	0,651	Positif
Beban Kerja (X2)	0,350	Positif

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27.

Koefisien Determinasi

Nilai *R Square* sebesar 0,502 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,2% variasi Kinerja Pegawai. Sementara itu, 49,8% variasi Kinerja Pegawai tidak dijelaskan oleh model penelitian ini dan dapat berkaitan

dengan faktor lain serta *error/residual*. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,492 menunjukkan kontribusi model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi.

R Square	Adjusted R Square
0,502 (50,2%)	0,492 (49,2%)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis.

Pengujian	t/F hitung	Sig.	Standardized Coefficients	95,0% CI for β		Keputusan
				Lower	Upper	
Disiplin Kerja → Kinerja	7,190	$p < 0,001$	0,520	0,472	0,831	H1 diterima
Beban Kerja → Kinerja	4,635	$p < 0,001$	0,335	0,200	0,500	H2 diterima
Disiplin Kerja dan Beban Kerja → Kinerja	54,350	$p < 0,001$	-	-	-	H3 diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 7,190 lebih besar daripada t tabel 1,659 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,651 menunjukkan arah hubungan yang positif. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus.

Hasil tersebut sejalan dengan Imba et al. (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Makassar. Temuan ini juga mendukung Mu'ah et al. (2023) yang menunjukkan pentingnya disiplin kerja dalam mendukung kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lamongan. Dalam konteks Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus, disiplin tercermin melalui kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja, serta perilaku etis. Kepatuhan terhadap aspek tersebut membantu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih tertib, konsisten, dan terarah.

Temuan positif tersebut berbeda dengan Hidayat et al. (2021) yang menemukan arah pengaruh negatif serta Wahyuni et al. (2025) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil dapat menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja dipengaruhi konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, pemeliharaan disiplin melalui kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur, dan standar kerja tetap relevan sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja berasosiasi positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai. Nilai t hitung sebesar 4,635 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,659 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,350 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dalam penelitian ini, skor Beban Kerja yang lebih tinggi tidak semata-mata menunjukkan bertambahnya jumlah atau intensitas pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam menghadapi dan mengelola tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan, batas waktu, tanggung jawab, dan tekanan kerja.

Hubungan positif tersebut dapat dipahami berdasarkan karakteristik instrumen Beban Kerja yang digunakan. Sejumlah pernyataan dalam instrumen mengukur kemampuan pegawai dalam mengelola pekerjaan, memahami tanggung jawab, menyesuaikan penyelesaian tugas dengan batas waktu, mengatur prioritas, serta tetap bekerja secara efektif ketika menghadapi tekanan dan tuntutan penyelesaian pekerjaan secara cepat. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki persepsi lebih baik terhadap kemampuannya dalam mengelola tuntutan pekerjaan cenderung memiliki tingkat Kinerja Pegawai yang lebih tinggi.

Temuan ini sejalan dengan Asyhari dan Rijanti (2025) serta Payu et al. (2023) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Beban Kerja dan Kinerja. Sebaliknya, Astuti et al. (2025) menemukan hubungan negatif ketika tuntutan pekerjaan berada pada tingkat yang berlebihan, sedangkan Widodo dan Kurniawati (2022) tidak menemukan hubungan yang signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan Beban Kerja dengan Kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana tuntutan pekerjaan tersebut dipersepsikan dan dikelola oleh pegawai. Tuntutan yang masih dapat dihadapi sesuai kemampuan, waktu, dan tanggung jawab pegawai dapat menghasilkan pola hubungan yang berbeda dibandingkan beban kerja yang telah melampaui kapasitas individu.

Dalam konteks Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus, pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang beragam, termasuk pekerjaan administratif, pengelolaan dokumen perkara, batas waktu penyelesaian, kebutuhan akan ketelitian, serta tanggung jawab pada lebih dari satu jenis pekerjaan pada beberapa bagian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan tersebut berkaitan dengan tingkat kinerja yang lebih baik. Namun, mengingat penelitian menggunakan desain *cross-sectional* dan data *self-report*, hasil tersebut tidak dapat digunakan untuk memastikan hubungan sebab-akibat. Terdapat kemungkinan bahwa pegawai yang memiliki kinerja lebih baik juga lebih mampu menangani atau memperoleh tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 54,350 lebih besar daripada F tabel 3,080 dengan signifikansi $p < 0,001$. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dengan bagaimana tuntutan pekerjaan dikelola.

Kombinasi disiplin kerja yang baik dan pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menciptakan pelaksanaan pekerjaan yang lebih terarah. Disiplin membantu memastikan pegawai melaksanakan tugas sesuai aturan, standar, waktu, dan tanggung jawab, sedangkan pengelolaan beban kerja membantu memastikan tuntutan pekerjaan sesuai dengan kapasitas pegawai. Kedua aspek tersebut relevan pada lingkungan Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus karena pekerjaan antarpegawai dan antarbagian saling berkaitan dalam mendukung administrasi dan pelayanan peradilan.

Nilai R Square sebesar 50,2% menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,2% variasi Kinerja Pegawai dalam model penelitian ini. Sementara itu, sebesar 49,8% variasi Kinerja Pegawai belum dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dan berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai tidak hanya berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Beban Kerja, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang secara teoritis relevan untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 111 Pegawai Negeri Sipil pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan, standar pelaksanaan tugas, serta perilaku kerja yang etis merupakan aspek yang berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai. Beban Kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, hubungan positif tersebut tidak dimaknai bahwa semakin berat atau berlebihan beban pekerjaan akan meningkatkan kinerja, melainkan menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menghadapi dan mengelola tuntutan pekerjaan sesuai kemampuan, waktu, dan tanggung jawabnya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan mampu menjelaskan 50,2%

variasi Kinerja Pegawai, sehingga masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut berkaitan dengan pencapaian kinerja. Hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai standar, kemampuan menghadapi tekanan dan tuntutan penyelesaian pekerjaan secara cepat, penyusunan prioritas, serta komunikasi antarpegawai merupakan beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian.

Berdasarkan temuan tersebut, Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus disarankan mempertahankan sekaligus memperkuat penerapan disiplin kerja, khususnya dalam ketepatan waktu serta konsistensi penyelesaian tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Pengelolaan beban kerja perlu dilakukan melalui evaluasi pembagian tugas secara berkala dengan mempertimbangkan volume pekerjaan, tingkat kesulitan, batas waktu, tanggung jawab, dan kapasitas masing-masing pegawai agar pekerjaan tidak terpusat pada individu atau bagian tertentu. Penguatan koordinasi antarpegawai dan antarbagian serta penetapan prioritas pekerjaan juga diperlukan untuk mendukung penyelesaian tugas yang memiliki keterkaitan dan batas waktu yang berdekatan. Penelitian ini terbatas pada satu instansi, menggunakan desain cross-sectional dan data self-report, serta hanya melibatkan Disiplin Kerja dan Beban Kerja sebagai variabel independen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan memasukkan faktor lain yang relevan dengan Kinerja Pegawai serta menggunakan cakupan objek atau pendekatan penelitian yang lebih luas agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada lingkungan badan peradilan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Bina Darma dan Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus yang telah mendukung pelaksanaan penelitian, serta kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam pengumpulan data. Artikel ini merupakan pengembangan dari penelitian skripsi penulis.

DAFTAR REFERENSI

- Anggreini, E. W., & Aringga, R. D. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus. *Jurnal Operasional Manajemen (JURAMA)*, 1(1), 12–23.
- Arsani, M., Syahyunan, S., & Azhmy, M. F. (2025). The effect of motivation, competence, compensation on employee performance with organizational culture as a moderating variable. *JMET: Journal of Management, Entrepreneurship and Tourism*, 3(1), 13–27. <https://doi.org/10.61277/jmet.v3i1.162>

- Astuti, F., Ramadhan, R. R., & Rahayu, N. I. (2025). Pengaruh beban kerja, work-life balance, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1), 607–619.
- Asyhari, M., & Rijanti, T. (2025). Kinerja pegawai: Peran kompensasi dan beban kerja dengan motivasi sebagai mediasi di Pengadilan Negeri Semarang. *EconBank: Journal of Economics and Banking*, 7(2), 204–215. <https://journal.universitaspdp.ac.id/index.php/econbank>
- Hidayat, B., Ami, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2).
- Imba, N., Abduh, T., & Said, M. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Kelas IA Khusus Makassar*.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. *KUKIMA*, 1(1).
- Mu'ah, M., Firdawati, Y., Mas'adah, M., & Masram, M. (2023). Pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya*, 6(2), 1621–1635. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1172>
- Payu, S., Ahmad, M., & Monoarfa, V. (2023). Penempatan dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 945–952. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i3.17968>
- Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Support Logistics Indonesia. [Nama jurnal tidak tersedia], 2(1).
- Rachmat, A., Fathimahayati, L. D., & Sitania, F. D. (2021). Analisis beban kerja fisik dan mental serta tingkat kejenuhan kerja pada operator painting. *Jurnal Ilmiah Intech: Information Technology Journal of UMUS*, 3(1), 12–20.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Ramadhani, A. A., Ningsih, D. S., & Rifqi, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 111–125. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.10>
- Siahaan, B. A. S., & Wahyudi, S. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Susanti, D. Y., & Raharja, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 337–344. <https://doi.org/10.54082/jupin.321>

- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri*, 8(2).
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *[Nama jurnal tidak tersedia]*, 2(2).
- Utami, H. N., Prasetya, A., & Hendrawan, M. R. (2020). Analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan kebutuhan pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Wahyuni, S. R., Sarifuddin, S., & Rantesalu, A. (2025). Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai unit pengolah pengarsipan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan, 4*(1), 44–55.
- Wahyuni, T., & Syamsuri, A. R. (2021). *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Medan*.
- Widodo, A., & Kurniawati, L. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(2), 78. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.22863>